



ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

I. OBJETO Y FUNDAMENTACIÓN:

El presente Protocolo es el instrumento general de actuación de la Asociación ARAYA para responder de forma comprometida ante toda situación de acoso que se pueden producir en el entorno laboral, ya se trate de acoso psicológico o acoso discriminatorio, y a través de él, la Asociación ARAYA manifiesta formalmente su compromiso de adoptar una política de tolerancia cero con respecto a situaciones o manifestaciones de acoso, y de garantizar que dicha política se cumpla en el centro de trabajo.

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento común de actuación ante situaciones que pudieran constituir cualquiera de las modalidades de acoso que puedan darse dentro del entorno laboral, con respeto siempre a los derechos fundamentales implicados, en particular a la intimidad y la protección de datos de carácter personal, la presunción de inocencia del afectado y el derecho de defensa. Las denuncias presentadas relativas a acoso sexual o por razón de sexo tienen cabida en este procedimiento y se tramitarán en virtud del presente Protocolo.

El fundamento normativo del presente protocolo está constituido por las siguientes normas estatales, que se enumeran por orden cronológico, sin que las mismas tengan en ningún caso carácter exhaustivo, incluyendo otras que en el futuro puedan dictarse o modificarse:

- La Constitución Española de 1978, que reconoce como derechos fundamentales: *"La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad" (artículo 10); "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo." (artículo 14); "Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes" (artículo 15); "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen" (artículo 18.1); "La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos" (artículo 18.4); "Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión..."(artículo 24.); "...a la promoción a través del trabajo y una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo" (artículo 35).*



ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que establece el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- El Parlamento Europeo recoge múltiples referencias al acoso en el lugar de trabajo (Resolución 2001/2339) y recomienda a los poderes públicos de cada país *“la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona”*.
- El Repertorio de Recomendaciones sobre Violencia en el Trabajo en el Sector Servicios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2003.
- El Convenio 190 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de 10 de junio de 2019, adoptado en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- El Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social que en su artículo 2 f) define como acoso *“toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*. Asimismo, el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo define del siguiente modo: *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”*.
- La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal que señala en su preámbulo XI, que *“dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”*.



ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

Asimismo, el Artículo 173 recoge las penas en el ámbito de cualquier relación laboral y el Artículo 184 regula el acoso sexual.

- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que reconoce el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Este protocolo será de aplicación para las posibles situaciones de acoso que se den en el entorno laboral de la Asociación ARAYA, incluyendo todos sus centros de trabajo, si hubiera más de uno, y para todo el personal que preste servicio para ésta.

Su objetivo es establecer el procedimiento formal que regule las fases de investigación y resolución de este tipo de denuncias.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este protocolo las empresas externas contratadas por la Asociación ARAYA, o para cualquier otra que, mediante convenio de colaboración -o cualquier otro instrumento jurídico- preste sus servicios. En virtud de este protocolo dichas empresas colaboradoras serán informadas de la existencia del mismo, cuyo contenido es de obligado cumplimiento.

No obstante, cuando se produzca un posible caso de acoso entre personal de la Asociación ARAYA y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, conforme a lo establecido en el Real Decreto 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales. En aquellos casos en los que la persona o personas acusadas de acoso sobre terceras personas sean pertenecientes a la Asociación ARAYA, se iniciará un proceso de investigación para esclarecer los hechos, informando las medidas adoptadas por parte de la Asociación si se hubiesen adoptado.

III. PRINCIPIOS, DERECHOS, OBLIGACIONES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A CUALQUIER FORMA DE ACOSO EN LA ASOCIACIÓN ARAYA:

Con el fin de asegurar que todos los empleados de la Asociación ARAYA disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, la Dirección declara que rechaza todo tipo de conducta que sea



ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

constitutiva de acoso, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el causante, ni cuál sea su rango jerárquico.

Principios y actuaciones:

La Asociación ARAYA se compromete a implementar los siguientes:

- A promover una cultura corporativa de prevención y erradicación de todo tipo de acoso, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de este protocolo.
- A investigar de conformidad con lo previsto en este protocolo en relación con cualquier denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso, salvaguardando las garantías de objetividad, confidencialidad, privacidad, presunción de inocencia y derecho de defensa y celeridad.
- A sancionar, una vez tramitado este procedimiento, a quien resulte responsable de una conducta de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.
- A garantizar el soporte necesario para la actuación coordinada de miembros de la Comisión de Acoso, garantizando la autonomía y el ejercicio independiente de sus funciones, la libertad en la toma de decisiones, salvaguardando en todo caso su indemnidad frente a eventuales represalias empresariales o procedentes de cualquier persona, dentro del ejercicio de sus funciones.
- A difundir y comunicar este protocolo, de manera que llegue a todos los empleados, y a hacerlo público a través de la intranet, colocándolo en un lugar visible y accesible y con la posibilidad de descarga directa.

Derechos y obligaciones:

- Todos los empleados de la Asociación ARAYA tienen el derecho y la obligación de poner en conocimiento, cualquier irregularidad detectada, directa o indirectamente, en relación a situaciones de acoso en el trabajo.



ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

Garantías del procedimiento:

- **Respeto y protección a las personas:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para protegerla intimidad personal y familiar, el honor, así como los datos de carácter personal necesarios para garantizar la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o investigaciones deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas interesadas, y en particular los derechos fundamentales que le sean inherentes, con la obligación de ser oído y con respeto de los principios de contradicción y defensa, sin que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las partes implicadas podrán ser asistidos de representante legal de los trabajadores de la Asociación para la que está prestando servicios en todo momento a lo largo del procedimiento, o de un tercero a su elección, si así lo requieren, para garantizar el derecho de defensa.

- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, quedando limitado el acceso únicamente a quienes, incardinados en el seno de las empresas, desarrollen las funciones de control interno y cumplimiento, o a los que estuvieran o se designaran al efecto. Dichas personas están obligadas al deber de confidencialidad, así como a los de secreto profesional, por lo que no podrán transmitir ni divulgar información de carácter identificativo, ni el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. En caso de incumplimiento se podrán adoptar las medidas oportunas, de acuerdo con la normativa aplicable.

- **Privacidad:** Deberán adoptarse las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada o de las que intervinieran en el procedimiento, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en el caso de que se hubiera identificado. Se respetará el derecho de información a los afectados legalmente establecido.

Se deberán adoptar todas medidas necesarias que garanticen privacidad y seguridad de la información, y actuar con la diligencia debida, y en particular, los datos del denunciante, denunciado, empleados y terceros debiéndose conservar



ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

únicamente durante el tiempo imprescindible requerido por la investigación y la normativa aplicable.

- No se podrá tener acceso a datos personales de categoría especial, salvo existencia de la correspondiente base de legitimación, y en particular, en los supuestos de personas incluidas en colectivos especialmente vulnerables.
- Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, y siempre dentro de los plazos establecidos, respetando las garantías debidas.
- Audiencia y Contradicción: El procedimiento debe garantizar el derecho de defensa, una audiencia imparcial, e individualizada para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la unidad organizativa correspondiente deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas. La organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
- Prohibición de represalias: Quedan expresamente prohibidas las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, o formen parte de las comisiones mediadoras o investigadoras, siempre que se haya actuado de buena fe.

El respeto a estas garantías es de obligado cumplimiento y la vulneración de las mismas, por negligencia o de mala fe, puede dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias.



ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

IV. DEFINICIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE ACOSO:

Definición de acoso psicológico o moral:

El acoso psicológico, de acuerdo con la jurisprudencia existente es una conducta que reúne, con carácter general, las siguientes condiciones:

- Conducta sistemática y prolongada en el tiempo.
- Conducta que atenta contra la dignidad e integridad psíquica de las personas en el ámbito laboral.

Definición de Acoso discriminatorio

El Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, en su artículo 2.f), define como acoso *“toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

Asimismo, el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo define del siguiente modo: *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”*.

Asimismo, añade: *“Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”*.

V. ÓRGANOS DE CUMPLIMIENTO:

- La Comisión de Acoso es una comisión delegada formada por dos miembros que a la postre instruirán y resolverán sobre el expediente, gestionando las denuncias y tomando las decisiones relativas al trámite y finalización que se deben dar a las denuncias



ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

recibidas. En caso de tratarse de denuncias de acoso laboral se deberán remitir a la Comisión de Acoso, como órgano ad hoc establecido por la organización, para que se active el presente protocolo.

Es un órgano, destinado a tramitar, investigar y resolver las denuncias de acoso. Se trata de un órgano interno de la Asociación constituido por dos miembros permanentes, nombrados por la Dirección de Recursos Humanos y Organización.

VI. FASES DEL PROCEDIMIENTO:

1. FASE DE INICIACIÓN.

Se activará el presente protocolo mediante escrito o comunicación de denuncia dirigido a la Comisión de Acoso a través de los diversos canales de denuncias, de acuerdo con lo regulado en este Protocolo de actuación y decisión ante posibles ilícitos en la Asociación.

El inicio del procedimiento se producirá a instancia de la Comisión de Gobierno que, valorará si se trata de una denuncia de acoso.

En este sentido están legitimados para iniciar el procedimiento todos los empleados de la asociación, tanto en nombre propio como en nombre de un tercero, o mediante informe que ponga de manifiesto posibles situaciones de acoso en alguno de los centros de trabajo de la Asociación. En caso de presentarse denuncia en nombre de un tercero, para que el procedimiento se tramite, la denuncia deberá ser ratificada por el interesado.

A todos los efectos se tramitarán las denuncias con respeto a lo previsto en las Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales, así como en el Reglamento General de Protección de Datos, en lo que resultara de aplicación.

El presente procedimiento se sustanciará en el plazo máximo de 30 días hábiles, salvo suspensiones contempladas en el mismo.

Contenido de la denuncia: El contenido mínimo de la denuncia, para ser tramitada, deberá incluir:



ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

- Nombre y apellidos, unidad a la que está adscrito laboralmente, teléfono, y dirección de correo electrónico del denunciante.
- En el supuesto de no coincidir denunciante y sujeto objeto de presunto acoso, identificación de la persona o personas que estén sufriendo el presunto acoso.
- Identificación de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos.
- Aportación de documentos con valor probatorio, si los hubiera.
- Identificación de testigos, que estará limitada a dos personas.
- La denuncia deberá ser presentada de forma completa con todos los medios de prueba de los que desee valerse.
- Solicitud, en su caso, de adopción de medidas cautelares.
- Solicitud, en su caso, de recusación.

En caso de pretensarse la denuncia de forma incompleta, la Comisión de Acoso, dará al denunciante un plazo de dos días hábiles para completar los hechos y pruebas que estime oportunos, en caso de que no se presente, se dará por desistida la denuncia.

No se tramitará la denuncia en que alguna de las partes no sea trabajadora de la Asociación en activo.

Nada obsta a que puedan ser varios los denunciantes o denunciados, si bien, por motivos sintácticos, en este procedimiento se hará siempre referencia a éstos en singular.

En caso de presentarse denuncia en nombre de tercero, la denuncia deberá ser ratificada por la persona que esté sufriendo el presunto acoso laboral, como presupuesto esencial para poder proseguir con la investigación.

El acceso a los datos contenidos en la denuncia interna inicialmente, y posteriormente durante todo el procedimiento quedará limitado exclusivamente a los miembros de la Comisión de Acoso, o a aquellos otros de la entidad que desarrollen funciones de control interno o cumplimiento, o que la Comisión de Acoso nombrará al efecto. No obstante, será lícito el acceso por otras personas, cuando resulte necesaria para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de procedimientos judiciales que, en su caso, pudieren derivarse, todo ello de acuerdo con el artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y



ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

garantía de los derechos digitales.

2. FASE DE ADMISIÓN A TRÁMITE:

Recibida la denuncia completa, la Comisión de Acoso valorará los hechos denunciados y la prueba documental aportada. Si de la información expuesta no se evidenciaran indicios mínimos de la existencia de una situación de acoso laboral la Comisión de Acoso procederá a inadmitir a trámite la denuncia. En caso contrario, se proseguirá con el trámite procedimental oportuno, dando traslado al denunciado del escrito de denuncia y demás prueba documental aportada junto a ésta.

La Comisión deberá adoptar todas las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos personales correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de estar identificada.

Los datos de quien formule la denuncia y de los empleados o terceros afectados deberán conservarse en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de inicio de la investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a la supresión del sistema de denuncias, salvo que se deba conservar con objeto de dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención, debiendo los datos personales ser anonimizados.

Lo anterior, no impide el tratamiento de los datos por el órgano al que corresponda de la entidad encargado de la citada investigación. Las denuncias a las que no se hubieren dado curso únicamente podrán constar de forma anonimizada.

Cualquier dato de carácter personal que fuera recabado o tratado en el seno de la Comisión deberá ser objeto del derecho de información al afectado, sin perjuicio de los derechos de acceso, rectificación, oposición, cancelación y limitación. En los supuestos de utilización de sistemas de grabación de imagen o voz, se deberá comunicar con carácter previo al afectado, obteniendo su consentimiento y con los requisitos legales y garantías adecuadas.

Inhibición y Recusación.

En caso de que alguno de los miembros permanentes de la Comisión de Acoso tenga relación de amistad o enemistad manifiesta con el denunciante o denunciado, o pueda apreciarse algún tipo de conflicto de interés en el procedimiento, deberá proceder a inhibirse con carácter previo a que se constituya formalmente la comisión.



ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

En el mismo sentido, el denunciante o denunciado, podrá recusar a alguno de los miembros de la Comisión de Acoso en los mismos casos anteriormente señalados.

Los escritos de inhibición y recusación planteados deberán estar debidamente motivados, y serán resueltos en el plazo de tres días hábiles desde su presentación por los miembros restantes de la Comisión de Acoso. El mencionado plazo tendrá carácter suspensivo.

En caso de que sea aceptada, la Comisión enviará la resolución a la Dirección de Recursos Humanos y Organización para que proponga y nombre un sustituto.

Medidas cautelares:

El denunciante podrá solicitar en su escrito de denuncia que se acuerde la aplicación de medidas cautelares durante la sustanciación del proceso de investigación. Dicha solicitud deberá estar debidamente fundamentada en una petición aparte del escrito de denuncia.

La Comisión propondrá a los órganos competentes la adopción de las medidas cautelares que estime oportunas, en función de las posibilidades organizativas y productivas existentes en ese momento, y podrán ser distintas a las solicitadas de parte, y siempre que con ello no se estuviere vulnerando el derecho de defensa del denunciado.

En caso que la Comisión entendiera que no están suficientemente motivadas, o que no tiene justificación la adopción de la medida solicitada podrá desestimar la misma mediante resolución motivada.

Los responsables de las unidades afectadas por la medida cautelar están obligados a mostrar toda la colaboración posible con la Comisión para poder llevar a buen término la resolución adoptada por ésta.

2. FASE OPTATIVA DE MEDIACIÓN.

Con la remisión completa de la denuncia, la Comisión procederá a ofrecer a las partes implicadas, en el plazo de tres días hábiles, la posibilidad de Mediación. Se le ofrecerá primero al denunciante, si éste lo rechazara no será necesario ofrecerlo al denunciado, ya que se basa en el principio de voluntad de las partes.

Rechazada por alguna de las partes implicadas la posibilidad de mediación, o la misma hubiera finalizado sin acuerdo, se continuará con la siguiente fase del procedimiento.



4. FASE DE INVESTIGACIÓN:

1. Fase de Alegaciones: Terminada la fase anterior, por haberse finalizado sin acuerdo, o bien, por no haberse optado por la fase de mediación, el denunciado/s dispondrá de un plazo de 5 días hábiles, ampliables a un máximo de 2 días hábiles más, a contar desde la comunicación del inicio de la Fase de Investigación para contestar a la denuncia, presentando escrito de alegaciones y aportando la prueba documental y propuesta de los testigos de los que desee valerse para sostener su defensa, que no podrá superar el número de dos.

El escrito de alegaciones presentado por la parte denunciada será trasladado a la parte denunciante, quien podrá rebatirlas y documentarlas en la toma de declaración de parte, sin que puedan admitirse a trámite nuevas alegaciones por escrito de las partes, salvo que se tratase de hechos desconocidos o nuevos.

La Comisión podrá inadmitir pruebas o testigos por considerarlas impertinentes, irregulares, ilegales o irrelevantes para la investigación, debiendo dicha circunstancia ser objeto de motivación. Al tratarse de una investigación interna, solamente se podrán admitir testigos que sean trabajadores de la Asociación ARAYA en activo. Las declaraciones por escrito de personal ajeno a la Asociación serán inadmitidas de oficio por la Comisión. En el caso de que el personal ajeno de forma voluntaria solicitase testificar para aportar datos al esclarecimiento de hechos, la Comisión podrá permitirlo.

2. Fase probatoria: Toma de declaración de las partes y testigos, y valoración de la prueba.

A partir de este momento la Comisión dispondrá de un plazo de 15 días hábiles a contar desde la finalización de la fase de alegaciones, para la práctica de la prueba.

Una vez admitidas a trámite las pruebas de las partes, la Comisión iniciará las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos, promoviendo la comparecencia de las partes para la toma de declaración correspondiente, la declaración de testigos, y solicitando los informes y practicando la prueba que estime oportunos.



ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

El proceso de toma de declaración deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo. Una vez entrevistados partes y testigos, si la Comisión permanente lo estimara necesario para el esclarecimiento de los hechos se procederá a entrevistar a los testigos que ésta considere oportunos. En caso que se recaben datos de identificación de testigos se les dará el derecho de información. No se podrán tratar datos de categoría especial, sin la existencia de la base legitimadora correspondiente.

En las entrevistas tanto el denunciante como el denunciado podrán estar acompañados y asistidos, si así lo solicitan expresamente, por la persona que designen.

5. FASE DE RESOLUCIÓN Y PROPUESTAS DE FINALIZACIÓN:

Finalizada la fase anterior, y dentro del plazo conferido al efecto, la Comisión emitirá una resolución con las actuaciones practicadas, que incluirá:

- Los hechos probados en base a las pruebas practicadas.
- Si se aprecian conductas de acoso en virtud de la legislación y jurisprudencia aplicables, y conclusión sobre la existencia o inexistencia de acoso.

La Comisión permanente enviará por correo electrónico la resolución firmada por sus miembros a la parte denunciante y denunciada y a la Dirección de Recursos Humanos y Organización para su conocimiento y efectos oportunos.

Cualquier información que afecte al procedimiento, así como a la identificación de personas intervinientes, que conlleve la utilización o comunicación en tránsito, bien en formato digital o en papel deberá cumplir con las medidas de seguridad adecuadas, y, en cualquier caso, la encriptación para su envío.

Formas de Finalización: La Comisión finalizará el presente procedimiento mediante las siguientes propuestas:

Propuesta de archivo de la denuncia: Se procederá al archivo de la denuncia en los siguientes casos:

- Desistimiento del denunciante/s.
- Que alguna de las partes deje de estar en activo como trabajador en la Asociación.
- Que la Comisión haya inadmitido a trámite por falta de indicios mínimos.



ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

- No ratificación del presunto acosado en caso de denuncia emitida por tercera persona.
- Finalización con acuerdo en la fase optativa de mediación.

Propuesta de estimación de la denuncia:

- Cuando de la resolución se deduzca con claridad la existencia de cualquiera de los supuestos de acoso en el entorno laboral.

Propuesta de desestimación de la denuncia:

- Cuando valorada la totalidad de la prueba la Comisión permanente considera que no han quedado probados los hechos denunciados.
- Si del análisis del caso se dedujera la existencia de indicios que pudieran ser constitutivos de una conducta sancionable, distinta a los diferentes supuestos de acoso en el entorno laboral, se hará constar en la Propuesta de Resolución final emitida por la Comisión.

Contra la resolución emitida por la Comisión no cabe recurso a nivel interno, sin menoscabo de las acciones judiciales o administrativas que se puedan interponer en el ejercicio de sus derechos.

Denuncias infundadas o falsas:

En el caso de que del informe de la investigación resultare que la denuncia se ha interpuesto de mala fe o, que los testimonios, los datos o documentos aportados sean falsos, se recogerán estos extremos en la Resolución a los efectos oportunos.

VII. MEDIDAS PREVENTIVAS:

Al objeto de prevenir los conflictos laborales y/o las situaciones de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, podrán llevarse a cabo las siguientes medidas preventivas, entre otras:

- Formación en materia de acoso en cualquiera de sus manifestaciones a los trabajadores de la Asociación ARAYA.
- Bienestar y autoestima profesional.



ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA

- Inteligencia emocional y habilidades de comunicación.
- Comunicación Asertiva y Positiva.
- Trabajo en Equipo.
- Técnicas de Negociación.
- Formación en habilidades de gestión.

En Madrid, a jueves 27 de abril de 2023.

Firmado: Junta Directiva

Firmado: Representante de los trabajadores

Jennie Noble

Aurora Santos Muñoz

José Alfonso de Frutos Moreno



Lorena Gimeno Riesco

Elías Martín Ochoa

Adriana Sánchez Parra

Laura Delgado Rubio

Pilar Corps Palacio